

## VYJADRENIE ZÁVISLEJ PRÁCE V POISŤOVACOM SYSTÉME SR

MILOŠ LACKO\*

**Abstract:** **Expression of dependent work in Insurance System of the Slovak Republic**

The current period is characterized by an increase in the performance of dependent work its new forms supported by the information technology. These new forms, due to guaranteeing the social protection, require a change of approach both in the area of labour law and in the field of social protection systems based on the insurance policy. The Slovak legislator undertook extensive changes in the insurance system between the years of 2011 and 2013, linking the definition of the insurance category of employee to the tax classification of income from the employment. The contribution focuses on and evaluates the impact of this change on the expanding group of protected persons exercising employment in selected types of legal relationships, and in particular for persons carrying out activities on the basis of agreements on work performed outside the employment relationship, including status exceptions (i.e. beneficiaries of basic pension benefits and pupils / students performing temporary occasional or seasonal work) and managers (and associates) of limited liability companies. The contribution also shows the lack of readiness and systemic consistency of the legislation regulating the coexistence of the employment and the entitlement to the payment of certain benefits from the social insurance system (maternity benefit and early old-age pension).

**Keywords:** the insurance category of employee; insurance dimension of the agreements to work outside the scope of employment relationship; levy participation of managers (and associates) of limited liability companies; the impact of dependent work performance on the payment of certain benefits from the social insurance system

**Kľúčové slová:** poisťná kategória zamestnanca; poisťný rozmer dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru; odvodová participácia konateľov (aj spoločníkov) spoločností s ručením obmedzením; vplyv výkonu závislej práce na výplatu niektorých dávok sociálneho poistenia

**DOI:** 10.14712/23366478.2019.4

---

\* Autor je tajomníkom a členom katedry pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia na Právnickej fakulte Trnavskej univerzity v Trnave. Príspevok spracoval s finančnou podporou projektu Agentúry na podporu výskumu a vývoja č. APVV-15-0066 pod názvom „Nové technológie v pracovnom práve a ochrana zamestnanca“. Zodpovedná riešiteľka prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc., PF Trnavskej univerzity v Trnave.

## ÚVOD

Systémy sociálnej ochrany (*možno použiť aj označenie sociálnej bezpečnosti*), ktoré pre svoju existenciu a plnenie stanovených sociálnych úloh vyžadujú aktívnu participáciu, sú v dôsledku tohto systémového (výstavbového) prvku spravidla vybudované na aktívnej príspevkovej (odvodovej) participácii osôb (účastníkov systému), ktorú odvodzujú od príjmov plynúcich z výkonu zárobkovej činnosti realizovanej v predvídaných formách. Základnými formami výkonu zárobkovej činnosti v príspevkových systémoch sociálnej ochrany sú výkon závislej činnosti a výkon samostatnej zárobkovej činnosti.

Následne výkon závislej práce je uskutočňovaný vo viacerých variáciách pod jednotiacim základom pojmového vymedzenia „klasického“ zamestnanca vykonávajúceho závislú prácu, pričom podľa pracovnoprávnej teórie nespochybniteľnými prvkami pojmu zamestnanec sú osobný výkon práce a subordinačný princíp<sup>1</sup>. Tieto pojmové znaky zamestnanca sú v podstatnej miere determinované práve charakterom vykonávanej (závislej) práce. Podľa § 1 Zákonníka práce závislou prácou „*je práca vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, osobne zamestnancom pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene, v pracovnom čase určenom zamestnávateľom*“. V nasledujúcom odseku uvedeného ustanovenia Zákonníka práce je vyjadrený zákaz výkonu závislej práce v zmluvnom občianskoprávnom vzťahu alebo v zmluvnom obchodnoprávnom vzťahu.

Je len preferenčnou voľbou zákonodarcu zohľadňujúcou a rešpektujúcou ochrannú funkciu sociálneho zabezpečenia, ktorým skupinám zamestnancov definovaných selektívnymi znakmi poskytne a zaručí určitý stupeň hmotného zabezpečenia (resp. sociálnej ochrany), a to jednak čo do rozsahu krytých sociálnych udalostí a jednak čo do úrovne poskytovaného hmotného zabezpečenia kvantifikovaného prizmou hodnôt sociálnej potrebnosti a adekvátnosti (resp. primeranosti). V poslednom období je podstata zaužívaných schém a prístup k tvorbe úrovne poskytovaného hmotného zabezpečenia fyzických osôb vykonávajúcich závislú prácu v pracovnom pomere a obdobnom pracovnom vzťahu ohrozovaná jednak únikom do oblasti výkonu podnikateľskej činnosti prostredníctvom obchodných spoločností a jednak vznikom nových digitálnych platforiem výkonu zárobkovej činnosti oslabujúcich subordinačný princíp výkonu závislej práce (napr. tzv. „uberizácia“<sup>2</sup>).

<sup>1</sup> K analýze pojmových znakov zamestnanca a k novodobým špecifikám výkonu závislej práce pozri BARANCOVÁ, H. *Teoretické problémy pracovného práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013. s. 74–83. ISBN 978-80-7380-465-7.

<sup>2</sup> K postaveniu vodiča služby Uber ako kvázi zamestnanca v modeloch kolaboratívnej ekonomiky pozri BARANCOVÁ, H. *Zamestnanec, štatutár a spoločník v pracovnom práve*. Praha: Leges, 2018. s. 75 a nasl. ISBN 978-80-7502-300-1.

K argumentácii založenej na skutkových okolnostiach prejedávaných sporov, či vodič Uberu je kvázi zamestnancom alebo nezávislým podnikateľom pozri KRÍŽAN, V. Uber v rozhodovacej činnosti orgánov práva. In: BARANCOVÁ, H. – OLŠOVSKÁ, A. (eds.). *Pracovné právo v digitálnej dobe*. Praha: Leges, 2017, s. 121–124. ISBN 978-80-7502-259-2.

Uvedené v konečnom dôsledku destabilizujúco pôsobí na finančnú udržateľnosť príspevkových systémov sociálnej ochrany, ak sú vybudované na samofinancovaní (t. j. odpojení od iných rozpočtových sústav) a osobitne počas obdobia ekonomickej recesie.

Slovenský zákonodarca vykonal v právnej úprave poisťovacieho systému SR (*pozostáva zo systému sociálneho poistenia a systému verejného zdravotného poistenia*) niekoľko krokov, ktorými čiastočne reaguje na výkon závislej práce, čím predovšetkým sleduje zaistenie finančnej udržateľnosti poisťných systémov vytvárajúcich poisťovací systém SR<sup>3</sup>. V nasledujúcich častiach príspevku priblížime uvedené kroky slovenského zákonodarcu a poukážeme na niektoré zjavné kontroverzie vyvolané jeho legislatívnymi krokmi, ktoré súčasne znižujú (resp. ohrozujú) úroveň sociálnej ochrany.

## 1. ZMENA VO VYMEDZENÍ POISTNEJ KATEGÓRIE ZAMESTNANCA

V právnej úprave poisťných systémov Slovenskej republiky<sup>4</sup> do 31. decembra 2010 dominoval enumeratívny prístup vo vymedzení skupín fyzických osôb vykonávajúcich závislú prácu v pracovnom pomere alebo obdobnom pracovnoprávnom vzťahu (*dodávame, že obdobný prístup sa uplatňoval aj u poistnej kategórie samostatne zárobkovo činných osôb*<sup>5</sup>). Podľa ustanovenia § 3 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení účinného do 31. decembra 2010 sa zárobkovou činnosťou na účely nemocenského poistenia, dôchodkového poistenia a poistenia v nezamestnanosti rozumela primárne činnosť zamestnanca v pracovnom pomere, pričom na jeho roveň boli postavené fyzické osoby v štátnozamestnaneckom pomere, v služobnom pomere, v pracovnom vzťahu k družstvu, v postavení ústavného činiteľa, verejného ochrancu práv, v postavení predsedu vyššieho územného celku, poslanca vyššieho územného celku, starostu a primátora, riaditeľa štátneho podniku a napokon osôb vo výkone trestu odňatia alebo vo výkone väzby, ak boli zaradené na výkon prospešných prác (mimo ústavu).

Na účely zdravotného poistenia sa do 31. decembra 2010 považovala za zamestnanca, okrem už uvedených skupín fyzických osôb v systéme sociálneho poistenia, aj fyzická osoba v postavení:

- konateľa spoločnosti s ručením obmedzeným, ak za túto prácu dostával odmenu považovanú za príjem zo závislej činnosti podľa zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov,
- člena štatutárneho orgánu, člena správnej rady, člena dozornej rady, člena kontrolnej komisie a člena iného samosprávneho orgánu právnickej osoby, ak za výkon

<sup>3</sup> Poznamenávame, že systém sociálneho poistenia pozostáva z nemocenského poistenia, dôchodkového poistenia, poistenia v nezamestnanosti a úrazového poistenia a garančného poistenia, pričom posledne dva uvedené poisťné systémy sú poistením zamestnávateľa.

<sup>4</sup> Poisťovací systém SR pozostáva z dvoch samostatných poisťných systémov, a to systému sociálneho poistenia upraveného zákonom č. 461/2003 Z. z. a systému verejného zdravotného poistenia upraveného zákonom č. 580/2004 Z. z.

<sup>5</sup> Pre komplexnosť informácie uvádzame, že treťou poistnou kategóriou v systéme sociálneho poistenia je dobrovoľne poistená osoba a v systéme verejného zdravotného poistenia je to okrem zamestnanca a samostatne zárobkovo činných osôb samoplátiteľ poistného (definovaný v § 11 ods. 2 zákona č. 580/2004 Z. z.)

funkcie dostával odmenu považovanú za príjem zo závislej činnosti podľa zákona č. 595/2003 Z. z.,

- spoločníka spoločnosti s ručením obmedzeným, komanditistu komanditnej spoločnosti, ak boli odmeňovaní za prácu v spoločnosti formou, ktorá sa podľa zákona č. 595/2003 Z. z. považovala za príjem zo závislej činnosti.

Uvedené nazeranie na poistnú kategóriu zamestnanca zákonodarca zásadne extenzívne redefinoval **previazaním na daňovú klasifikáciu príjmov zo závislej činnosti** (zákonom č. 543/2010 Z. z. *meniacim zákon sociálnom poistení a zákonom č. 499/2010 Z. z. meniacim zákon o zdravotnom poistení s účinnosťou od januára 2011*), keďže právna úprava daňovo klasifikovaných príjmov zo závislej činnosti je v zásade založená na subordinačnom znaku pracovnoprávneho vzťahu „*dodržiavania alebo plnenia príkazov/pokynov ukladaných platiteľom príjmu alebo inou osobou*“ identifikovaného v širšom spektre právnych vzťahov, a v prípade niektorých právnych vzťahov ale značne oslabeného, čo je len dôsledkom charakteru a účelu daného právneho vzťahu z ktorého plynie daňovníkovi príjem a ktorý zákonodarca cielene hodnotí ako príjem zo závislej činnosti. Takým príkladom sú platy a funkčné príplatky ústavných činiteľov Slovenskej republiky, verejného ochrancu práv, poslancov Európskeho parlamentu zvolených na území SR, ktorí vykonávajú svoj mandát osobne podľa svojho svedomia a presvedčenia a nie sú viazaní príkazmi (čl. 73 ods. 2 Ústavy SR) a v prípade verejnej funkcie nestranne a dodržiavajúc a uplatňujúc právny poriadok SR a osobitne chrániac verejný záujem a základné ľudské práva a slobody.

Zárobkovou činnosťou sa na účely sociálneho poistenia a (verejného) zdravotného poistenia rozumie príjem, ktorý je podľa zákona č. 595/2003 Z. z. klasifikovaný ako zdaniteľný príjem zo závislej činnosti<sup>6</sup> okrem nepeňažného príjmu z predchádzajúceho právneho vzťahu, ktorý zakladal právo na príjem zo závislej činnosti poskytnutého z prostriedkov sociálneho fondu. Ďalej sa zárobkovou činnosťou (zamestnanca) rozumie aj činnosť, z ktorej príjem nepodlieha dani z príjmov v dôsledku dodržania zákazu dvojitého zdanenia. Napokon zárobkovou činnosťou je činnosť fyzickej osoby, z ktorej príjem zo závislej činnosti nepodlieha dani z príjmov, ale na túto fyzickú osobu sa

<sup>6</sup> Najvýznamnejšími zdaniteľnými príjmami zo závislej činnosti sú:

a) **príjmy zo súčasného alebo z predchádzajúceho** pracovnoprávneho vzťahu, služobného pomeru, štátnozamestnaneckého pomeru alebo členského pomeru, alebo z obdobného vzťahu, v ktorom je **daňovník povinný dodržiavať pokyny alebo príkazy platiteľa príjmu**,

b) príjmy za prácu likvidátorov, prokuristov, nútených správcov, členov družstiev, spoločníkov a konateľov spoločností s r. o. a komanditistov k. s., a to aj keď nie sú povinní pri výkone práce pre družstvo alebo pre spoločnosť dodržiavať príkazy inej osoby,

c) platy a funkčné príplatky ústavných činiteľov, verejného ochrancu práv, poslancov EP, prokurátorov a vedúcich ostatných ústredných orgánov štátnej správy SR,

d) odmeny za výkon funkcie v štátnych orgánoch, v orgánoch územnej samosprávy a v orgánoch iných právnických osôb alebo spoločností,

e) odmeny obvinených vo väzbe a odmeny odsúdených,

f) príjmy z prostriedkov sociálneho fondu,

g) príjmy plynúce v súvislosti s minulým, súčasným alebo budúcim výkonom závislej činnosti alebo funkcie bez ohľadu na to, či daňovník pre platiteľa príjmu skutočne vykonával, vykonáva alebo bude vykonávať túto závislú činnosť alebo funkciu,

h) príjmy z činnosti športovca na základe zmluvy o profesionálnom vykonávaní športu a príjmy z činnosti športového odborníka na základe zmluvy o výkone činnosti športového odborníka (od roku 2019).

uplatňujú sociálnozabezpečovacie právne vzťahy SR podľa koordinačných pravidiel obsiahnutých v nariadení Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 z 29. apríla 2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia<sup>7</sup> alebo podľa medzinárodnej zmluvy, ktorá má prednosť pred zákonmi SR. Naopak zárobkovou činnosťou nie je činnosť vykonávaná v právnom vzťahu, z ktorej plynúce príjmy nie sú predmetom dane alebo sú od dane oslobodené.

Zárobkovou činnosťou na účely systému zdravotného poistenia nie je ani činnosť, na základe ktorej plynú príjmy, z ktorých sa daň vyberá zrážkou, a ani príjem, ktorý predstavuje odchodné, výsluhový príspevok alebo je rekreačnou starostlivosťou poskytovanou zo systému sociálneho zabezpečenia policajtov a vojakov podľa zákona č. 328/2002 Z. z. o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov. Dodávame, že na účely platenia poistného na verejné zdravotné poistenie zákonodarca zahrnul do vymeria- vacieho základu na platenie poistného (aplikujúceho sa na účely ročného zúčtovania preddavkov na poistné na zdravotné poistenie) aj daňovo klasifikované príjmy z kapi- tálového majetku a tzv. ostatné príjmy<sup>8</sup>.

Daňovo-právny prístup ku kvalifikácii určitej činnosti ako výkonu závislej práce možno stručne uviesť na pozadí rozhodovacej činnosti Najvyššieho súdu SR<sup>9</sup>, podľa ktorého kľúčovým kritériom je posúdenie prejavu vôle („byť“ zamestnancom alebo podnikateľom), t. j. rozdiel nie je identifikovateľný v obsahu právneho úkonu (resp. právneho vzťahu)<sup>10</sup> ale v subjekte, ktorý prejavuje vôľu smerujúcu k uzatvoreniu ur- čitého právneho úkonu. Takto nastavený judikatórny prístup ale nedáva odpoveď na riešenie problematiky zastretých pracovnoprávných vzťahov nepomenovanými zmlu- vami označovaných aj ako tzv. „Švarc systém“ čo má v konečnom dôsledku nepriaz- nivé dôsledky na samotné zdrojové financovanie príspevkových (poistných) systémov sociálnej ochrany.

V porovnaní s právnym stavom účinným do 31. decembra 2010 sa značne rozšírilo **definičné vymedzenie poistnej kategórie zamestnanca**, ktorým je fyzická osoba vy- konávajúca zárobkovú činnosť v právnom vzťahu, ktorý jej zakladá právo na „zdani- teľný“ príjem zo závislej činnosti (**prvý definičný znak**), pričom tento príjem môže byť v rámci daného právneho vzťahu poskytovaný pravidelne mesačne alebo nepravidelne. Periodicita vzniku práva na poskytnutie príjmu zo závislej činnosti, ako **druhý definičný**

<sup>7</sup> Ú. v. EÚ, L 284, dňa 30. 10. 2009.

<sup>8</sup> Poznamenávame, že poistné na zdravotné poistenie sa platí aj z podielu na zisku (dividend), ak boli vy- platené fyzickej osobe podieľajúcej sa na základnom imaní obchodnej spoločnosti alebo družstva zo zisku z účtovného (resp. zdaňovacieho) obdobia 2011 až 2016. Od roku 2017 je dividendy zdaňovaná 7 % zráž- kovou daňou. V rámci sociálneho poistenia platí poistné na nemocenské poistenie, dôchodkové poistenie a poistenie v nezamestnanosti zamestnanec aj podielu na zisku vyplateného obchodnou spoločnosťou alebo družstvom, ak sa majetkovo nepodieľa na ich základnom imaní.

<sup>9</sup> Rozsudok NS SR sp. zn. 3 Sžf 80/2008 zo dňa 23. apríla 2009. Dostupné online na: <<http://merit.slv.cz/3Szf80/2008>>, navštívené dňa 29. októbra 2018.

<sup>10</sup> Odporca v danej veci prekvalifikoval príjmy z podnikania na príjmy zo závislej činnosti s právnym pou- kazom na znenie § 2 ods. 3 a 6 zákona č. 511/1992 Zb. (v súčasnosti § 3 a 6 zákon č. 563/2009 Z. z. o správe daní (daňový poriadok) a o zmene a doplnení niektorých zákonov), a to najmä že „pri uplatňovaní daňových predpisov v daňovom konaní sa berie do úvahy vždy skutočný obsah právneho úkonu alebo inej skutočnosti rozhodujúcej pre určenie alebo vybratie dane.“

znak poistnej kategórie zamestnanca, má zásadný dopad na rozsah obligatórnej participácie v systéme sociálneho poistenia.

Do súčasného právneho znenia zaznamenala poistná kategória dve významné modifikácie, a to zákonom č. 252/2012 Z. z. a krátko na to zákonom č. 413/2012 Z. z., ktoré priniesli jej rozšírenie o fyzické osoby v právnom vzťahu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru s nižšie uvedenými viacerými výnimkami, pričom jej aktuálnu „expandovanú“ podobu finalizoval zákon č. 266/2017 Z. z. účinný od 1. júla 2018<sup>11</sup>.

Ak daný právny vzťah zakladá **právo na pravidelný mesačný príjem zo závislej činnosti**, tak je fyzická osoba v plnom rozsahu zapojená do podsystemov sociálneho poistenia, t. j. je povinne nemocensky, dôchodkovo poistená a poistená v nezamestnanosti. Teda rozsah sociálnej ochrany zamestnanca je štandardný a touto redefiníciou poistnej kategórie sa v dôsledku daňovej kvalifikácie právneho vzťahu, v ktorom sa vykonáva závislá pracovná činnosť iba rozšíril na väčší rozsah právnych vzťahov (napr. o právne vzťahy, v ktorých sa uskutočňujú kompetencie likvidátorov, prokuristov, nútených správcov, členov družstiev, spoločníkov a konateľov spoločností s ručením obmedzeným). Osobitne sú od 1. januára 2013 zahrnuté aj fyzické osoby vykonávajúce prácu v právnom vzťahu na základe jednej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru s nižšie uvedenými oslobodzovacími odvodovými výnimkami.

Ak vyššie naznačený právny vzťah zakladá **právo na nepravidelný mesačný príjem zo závislej činnosti**, tak je fyzická osoba povinne zapojená len a výlučne do jedného podsystemu sociálneho poistenia, a to dôchodkového poistenia. Dokonca ak splní statusovú podmienku, ktorá je spravidla spojená s podmienkou príjmového testu, tak je vylúčená aj z účasti na dôchodkovom poistení.

Bez ohľadu na pravidelnosť príjmu zo závislej činnosti dosahovaného na základe dohody o pracovnej činnosti alebo dohody o vykonaní práce sú výlučne povinne dôchodkovo poistené fyzické osoby v postavení poberateľa:

1. starobného dôchodku,
2. predčasného starobného dôchodku,
3. invalidného dôchodku, resp. invalidného výsluhového dôchodku,
4. výsluhového dôchodku, ak dovŕšili dôchodkový vek a

súčasne, ak ich mesačný príjem v podobe odmeny alebo priemernej mesačnej odmeny z danej dohody presiahne 200 €. Ak táto odmena u týchto statusovo definovaných fyzických osôb (poberateľov dôchodkových dávok) nepresiahne 200 €, tak sú úplne vylúčení z účasti na podsystemoch sociálneho poistenia. Podotýkame, že uvedené príjmové vylúčenie sa vzťahuje **len na jednu dohodárom (zamestnancom) určenú dohodu** o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (§ 227a ZoSP) a pre statusovú skupinu poberateľa predčasného starobného dôchodku<sup>12</sup> bolo zavedené zákonom č. 266/2017 Z. z. účinným od júla 2018.

<sup>11</sup> Bližšie pozri: <https://www.socpoist.sk/dohodari-a-postup-voci-sp-od-1-jula-2018/66096s>, navštívené dňa 8. októbra 2018.

<sup>12</sup> Poberateľ predčasného starobného dôchodku do uvedeného dátumu nemohol vykonávať zárobkovú činnosť (zakladajúcu povinné dôchodkov poistenie) bez právneho následku zániku nároku na výplatu tohto dôchodku. Toto pravidlo sa ale už neaplikuje na situáciu ak tento poberateľ dôchodku dovŕši dôchodkový



Oproti uvedeným statusovým skupinám status študenta dennej formy vysokoškolského štúdia a žiaka strednej školy vykonávajúceho zárobkovú činnosť na základe dohody o brigádnickej práci študenta bol zavedený od začiatku tejto osobitnej právnej úpravy, t. j. od roku 2013. Táto právna úprava bola iba raz zásadne zmenená v prospech väčšieho vylúčenia týchto dvoch statusových podskupín z podsystemu dôchodkového poistenia, a to zvýšením príjmovej hranice vylučujúcej vznik a existenciu povinného dôchodkového poistenia vrátane plnenia oznamovacej povinnosti zamestnávateľa a riešenia situácie dodatočne vyplateného príjmu po skončení právneho vzťahu založeného dohodou o brigádnickej práci študenta (v súčasnosti to platí už na všetky dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru).

Vzhľadom na doteraz uvedené, bez ohľadu na pravidelnosť príjmu zo závislej činnosti dosahovaného na základe dohody o brigádnickej práci študenta sú výlučne povinne dôchodkovo poistené fyzické osoby v postavení:

1. žiaka strednej školy do 18. roku veku, ak (priemerný) mesačný príjem z tejto dohody (u jedného zamestnávateľa) presiahne 200 € (*predtým 66 €*),
2. študenta dennej formy vysokoškolského štúdia najdlhšie do 26. roku veku<sup>13</sup>, ak (priemerný) mesačný príjem z tejto dohody (u jedného zamestnávateľa) presiahne 200 € (*predtým 155 €*).

Uvedená príjmová hranica sa aplikuje aj na žiaka strednej školy a študenta vysokej školy pri praktickom vyučovaní v rámci odbornej (výrobnej) praxe, ktorý dosahuje v rámci tejto výučby a praxe (priemerný) mesačný príjem.

Ako bolo vyššie naznačené, tak vylúčenie (oslobodenie) z účasti na podsystemoch sociálneho poistenia sa vzťahuje len na jednu dohodárom (či poberateľom vyššie uvedenej dôchodkovej dávky alebo žiakom / študentom) určenú dohodu, ak ich dohodár v danom mesiaci má uzatvorených viac a v tomto prípade bez ohľadu na výšku príjmu, „dohodár“ prostredníctvom zakotveného práva voľby (v § 227a zákona o sociálnom poistení) určí u svojho zamestnávateľa čestným vyhlásením (*vzor je zverejnený na portáli Sociálnej poisťovne*) iba jednu dohodu, na základe ktorej nebude mať postavenie zamestnanca na účely dôchodkového poistenia<sup>14</sup>. Právne účinky uplatnenia tohto práva nastanú odo dňa vzniku právneho vzťahu založeného danou dohodou za predpokladu, že uplatnenie práva bolo zamestnávateľovi oznámené najneskôr v deň vzniku právneho vzťahu; inak od prvého dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca, v ktorom dohodár uskutočnil oznámenie zamestnávateľovi o uplatnení uvedeného práva. A právne účinky ukončenia uplatnenia práva dohodárom nastanú od prvého dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca, v ktorom bolo ukončenie uplatnenia práva oznámené zamestnávateľovi.

V prípade uvedených dvoch statusových kategórií dohodárov a ich práva na nepravidelnú odmenu (počas trvania danej dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru) vo vzťahu k naplneniu podmienky príjmového testu oslobodzujúceho

---

vek. Od tohto okamihu zákonodarca zakotvuje žiadne pravidlo vylučujúce súbeh výkonu zárobkovej činnosti a poberania dôchodkovej dávky (v tomto prípade starobného dôchodku).

<sup>13</sup> Uvedené dve statusové požiadavky (vekové ohraničenie a forma vysokoškolského štúdia) na osobu v postavení zamestnanca na základe dohody o brigádnickej práci študentov zaviedla novela zákonníka práce s účinnosťou od 1. januára 2013, t. j. zákon č. 252/2012 Z. z.

<sup>14</sup> K tomu bližšie pozri: <<https://www.socpoist.sk/zamestnanec-dohodar/55424s#03>>, navštívené dňa 30. októbra 2018.

ich z povinnej participácie na dôchodkovo poistení sa musí teória práva sociálneho zabezpečenia vysporiadať s novou materiálnou okolnosťou, ktorá vyvolala požiadavku dodatočnej a spätnej registrácie už skončeného poistného vzťahu, ktorý v reálnom čase trvania danej dohody o prácach vykonávaných mimo pracovný pomer neexistoval. Tento právny stav odôvodňuje skutočnosť, že v prípade dohodára s nepravidelným odmeňovaním v jednej z vyššie uvedených statusových pozícií nemožno pred a v čase trvania danej dohody porovnať výšku odmeny s príjmovou hranicou oslobodzujúcou od povinnej participácie na dôchodkovom poistení<sup>15</sup>.

Ďalej uvádzame osobitnú, i keď nie výnimočnú situáciu, keď dohodár má uzatvorenú jednu dohodu o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru s príjmom vyšším ako je vyššie uvedená 200 € hranica a uplatní si voľbou práva vylúčenie z odvodovej povinnosti, tak mu vznikne povinné dôchodkové poistenie s povinnosťou platiť poistné na dôchodkové poistenie (v členení na starobné poistenie (4 %) a invalidné poistenie (3 %))<sup>16</sup> iba zo sumy prevyšujúcej vyššie uvedenú príjmovú hranicu, ktorá podľa § 139c ods. 2 zákona o sociálnom poistení predstavuje rozdiel medzi mesačným príjmom (resp. priemerným mesačným príjmom) a zákonom ustanovenou „oslobodzovacou“ príjmovou hranicou. V prípade nepravidelne odmeňovaného dohodára (príp. aj jednorazovo odmeňovaného), ktorému by bol vyplatený príjem po skončení trvania dohody, sa poistné určí z „priemerného“ mesačného príjmu (ak presiahne vyššie uvedenú hranicu), ktorý je podľa § 139b ods. 1 zákona o sociálnom poistení výsledkom „rozpočítania“ dodatočne vyplateného príjmu na jednotlivé mesiace trvania danej dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru v danom kalendárnom roku.

K voľbe práva určiť prostredníctvom čestného vyhlásenia dohodu, na základe ktorej nebude mať študent / poberateľ dôchodkovej dávky postavenie zamestnanca na účely dôchodkového poistenia uvádzame, že v aplikačnej praxi nastali viaceré situácie uplatnenia si voľby práva súčasne u viacerých zamestnávateľov, ktorí nemali možnosť verifikovať údaje uvedené v čestnom vyhlásení podanom študentom<sup>17</sup> a ktorých po zistení tejto skutočnosti Sociálna poisťovňa sankcionovala jednak za neprihlásenie študenta

<sup>15</sup> Podľa § 231 ods. 1 písm. b) bodu č. 3 zákona o sociálnom poistení je zamestnávateľ povinný prihlásiť do príslušného registra zamestnanca v právnom vzťahu na základe ním určenej dohody, ktorý mu zakladá právo na nepravidelný príjem, na dôchodkové poistenie najneskôr do 8. dňa druhého mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom právny vzťah zanikol alebo ak bol príjem vyplatený až po uplynutí tejto lehoty, tak do 8. dňa mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom bol tento príjem vyplatený (súčasne je to aj deň splatnosti poistného) za **predpokladu**, že priemerný mesačný príjem z tejto dohody presiahol sumu 200 €.

<sup>16</sup> Percentuálne sadzby odvodovej povinnosti na dôchodkové poistenie zamestnávateľa sú 14 % na starobné poistenie, 3 % na invalidné poistenie, 4,75 % do rezervného fondu solidarity. Súčasne zamestnávateľ z titulu poistenia úrazového a garančného poistenia platí, ale pozor z celej sumy odmeny študenta, poistné na úrazové poistenie 0,8 % a poistné na garančné poistenie 0,25 %. Z uvedeného vyplýva, že zamestnávateľ platí poistné na oba zmienené podsystemy sociálneho poistenia z titulu každej uzatvorenej dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

<sup>17</sup> Verifikácia údajov uvedených v čestnom vyhlásení je možná iba u nositeľa poistenia, ktorým je Sociálna poisťovňa a ktorá je ako jediná zo zákona povinná vytvárať a viesť registre späté s výkonom sociálneho poistenia (osobitne v danom prípade register poistencov a sporiteľov starobného dôchodkového sporenia). V danom rozsudku súd záverom konštatuje „... žalobca ako zamestnávateľ nemá prístup do registra žalovaného, v ktorom sú evidované uplatnené výnimky v zmysle zákona o sociálnom poistení a ani systém žalovaného pri prihlasovaní zamestnancov zamestnávateľmi neupozorní na duplicitné prihlásenie študenta, žalobca nemal inú možnosť ako sa spoliehať na čestnosť prirätej účastníčky spočívajúcu v pravdivosti jej oznámenia a čestného vyhlásenia o neuplatňovaní si výnimky u iného zamestnávateľa.“



ako zamestnanca na účely dôchodkového poistenia a jednak hrozilo sankcionovanie pre neplnenie odvodovej povinnosti na dôchodkové poistenie vrátane predpísania penále. Podľa rozsudku Krajského súdu Bratislava sp. zn. 2S/150/2015 zo dňa 3. februára 2016<sup>18</sup> striktná a formalistická a až mechanická aplikácia zákona o sociálnom poistení Sociálnou poisťovňou (žalovanou) vedie k nespravodlivému výsledku a nerešpektuje princípy materiálneho právneho štátu (a ktorá vo výsledku zakladá prílišnú tvrdosť zákona voči adresátovi), čo znamená, že „*Súdu prislúcha, aby sa zaoberal otázkou, či mechanická a formalistická aplikácia zákona bez ohľadu na zmysel a účel záujmu chráneného právnou normou, nemôže priniesť absurdné následky a v prípade, že tomu tak je, aby takúto interpretáciu zákona odmietol a zvolil výklad v duchu zákona*“. V závere rozsudku krajský súd uvádza, že „*Jediným, kto porušil zákon o sociálnom poistení a nepostupoval v súlade s ním, bola pribratá účastníčka, ktorá uviedla žalobcu do omylu a zneužila inštitút odvodového zvýhodnenia, [...] Je neprípustné, aby negatívne dôsledky jej nečestného konania znášal žalobca, ktorému zákon na jednej strane neposkytuje žiadny prostriedok, prostredníctvom ktorého by mohol predísť vzniku takejto situácie, na druhej strane mu za neodvedenie poistného na sociálne poistenie hrozí penále aj napriek tomu, že konal v dobrej viere v pravdivosť oznámenia a čestného vyhlásenia účastníčky*“.

Ďalej vo vzťahu k poistnej kategórii zamestnanca uvádzame, že zahŕňa vo svojom pojmovom vymedzení aj fyzickú osobu vykonávajúcu zárobkovú činnosť na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru bez ohľadu na vyššie uvedené podmienky, ale iba na účely systému úrazového poistenia a garančného poistenia, ktorého poistencom je zamestnávateľ. Uvedená subsumpcia pod poistnú kategóriu zamestnanca na účely úrazového a garančného poistenia je dôsledkom naplnenia princípu rovnosti a ochrannej funkcie sociálneho zabezpečenia, nakoľko sa týmto definíčným vymedzením priznáva a zabezpečuje rovnaký prístup k dávkam garančného a úrazového poistenia aj fyzickým osobám vykonávajúcim zárobkovú činnosť na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru vrátane ich rodinných príslušníkov pre prípad smrteľného pracovného úrazu alebo choroby z povolania.

V **systéme (verejného) zdravotného poistenia** je v dôsledku zavedenia zúčtovacieho mechanizmu preddavkov na zdravotné poistenie situácia **postavenia fyzických osôb vykonávajúcich činnosť na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru** jednoduchšia a prehľadnejšia. Zákonodarca vyššie dve uvádzané statusové skupiny „dohodárov“ vylúčil z aktívnej (príspevkovej) participácie na verejnom zdravotnom poistení bez ohľadu na výšku príjmu a počtu uzatvorených a realizovaných dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Podľa § 11 ods. 3 v nadväznosti na § 10b ods. 1 písm. a) zákona o zdravotnom poistení sa za zamestnanca nepovažuje fyzická osoba vykonávajúca zárobkovú činnosť v právnom vzťahu, ktorý jej zakladá právo na príjem daňovo klasifikovaný ako príjem:

1. z dohôd o brigádnickej práci študentov (*na rozdiel od systému sociálneho poistenia sa neaplikuje žiadna príjmová hranica*),
2. z dohôd o vykonaní práce a dohôd o pracovnej činnosti dvoch relatívne samostatných skupín, a to poberateľov starobného dôchodku, predčasného starobného dô-

<sup>18</sup> Rovnako aj v prípade rozsudku Krajského súdu Bratislava sp. zn. 6S/165/2015 zo dňa 5. októbra 2017.

chodku alebo invalidného dôchodku a poberateľov výsluhového dôchodku (ak došli dôchodkový vek) alebo invalidného výsluhového dôchodku.

1.1 ARGUMENTY V NEPROSPECH ODVODOVEJ PARTICIPÁCIE OSÔB  
VYKONÁVAJÚCICH ČINNOSŤ NA ZÁKLADE DOHODY O PRÁCACH  
VYKONÁVANÝCH MIMO PRACOVNÉHO POMERU

Zavedenie obligatórnej participácie skupiny osôb vykonávajúcich činnosť na základe dohody o vykonaní práce a dohody o pracovnej činnosti s dojednaným pravidelným príjmom z tejto činnosti (s výnimkou poberateľov dôchodkových dávok) na nemocenskom poistení a poistení v nezamestnanosti je vzhľadom na charakter krátkodobosti poskytovania dávok z týchto poisťných systémov značne sporný až neúčelný vzhľadom na ich pracovnoprávne vymedzenie (najmä náhodilosť, krátkodobosť a výnimočnosť ich aplikovania zo strany zamestnávateľa).

Neúčelnosť tohto prístupu identifikujeme jednak v medzinárodnoprávnom zakotvení nevyhnutnosti poskytnutia sociálnoprávnej ochrany pri vzniku nepriaznivých sociálnych udalostí, ktoré môžu nastať u relevantných skupín ekonomicky činného obyvateľstva v intenciách dohovorov Medzinárodnej organizácie práce a jednak vo funkcii dávky poskytovanej osobe vykonávajúcej činnosť na základe dohody o vykonaní práce a dohody o pracovnej činnosti, štandardne v iných prípadoch kryje stratu príjmu každý jednotlivý deň trvania sociálnej udalosti, zatiaľ čo u uvedených osôb kryje stratu príjmu ako následku príslušnej udalosti iba po určité dni, resp. hodiny, počas ktorých by inak táto osoba vykonávala zárobkovú činnosť. Súčasne príležitostný a krátkodobý charakter výkonu zárobkovej činnosti na základe dohody o vykonaní práce a dohody o pracovnej činnosti sťažuje fyzickým osobám splnenie požiadaviek obsiahnutých v dávkových schémach na priznanie príslušných dávok (ako je napr. materské, dávka v nezamestnanosti vo vzťahu k splneniu tzv. čakacej podmienky vyžadujúcej nemocenské poistenie v rozsahu min. 270 dní v posledných dvoch rokoch alebo dva roky poistenia v nezamestnanosti v posledných štyroch rokoch), a to najmä ak fyzická osoba vykonáva sporadicky iba činnosť na základe uvedených dohôd. V prípade zamestnancov vykonávajúcich prácu v pracovnom pomere, ktorí príležitostne vykonávajú činnosť na základe uvedených dohôd nenachádzame žiadny dôvod „sociálno-ochranného“ charakteru, aby výkon činnosti na základe jednej z týchto dohôd zakladal povinnú participáciu na nemocenskom poistení, dôchodkovom poistení a poistení v nezamestnanosti. Ak fyzickej osobe vykonávajúcej zárobkovú činnosť na základe dohody o vykonaní práce alebo dohody o pracovnej činnosti s dojednaným pravidelným mesačným príjmom bude priznaná napríklad náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti alebo nemocenskú dávku, tak jej suma bude značne nízka (v dôsledku nízkych vymeriavacích základov na platenie poisťného alebo aj v dôsledku aplikovania pravdepodobného denného vymeriavacieho základu v situácii uvedenej v § 57 ods. 1 písm. b) zákona o sociálnom poistení alebo § 8 ods. 4 alebo § 8 ods. 6 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti) v porovnaní s dávkami rovnakého druhu priznanými zamestnancovi vykonávajúcim činnosť v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas pri jeho mesačnom odmeňovaní na úrovni minimálnej mesačnej mzdy

(v roku 2018 je to 480 €; v roku 2019 bude 520 €) alebo minimálnej mzdy za odpracovanú hodinu (v roku 2018 je 2,759 €; v roku 2019 bude 2,989 €), nakoľko dojednaný rozsah pracovnej činnosti na základe uvedených dohôd (aj po zohľadnení minimálnej mzdovej požiadavky na odmeňovanie „dohodára“ podľa § 223 ods. 2 v nadväznosti na § 119 ods. 1 Zákonníka práce) je podstatne nižší najmä pri dohode o pracovnej činnosti v porovnaní so zamestnancom vykonávajúcim činnosť v pracovnom pomere.

Iný je však pohľad na situáciu skončenia dohody o vykonaní práce alebo dohody o pracovnej činnosti, ktorá fyzickej osobe zakladala povinnú participáciu na nemocenskom poistení v spojení s plynutím tzv. ochrannej lehoty v rozsahu 7 kalendárnych dní po skončení nemocenského poistenia na účely potenciálneho vzniku nároku na nemocenské dávky (nemocenské a ošetrovné). Takto naznačená situácia môže zakladať zneužitie systému nemocenského poistenia a jeho dávkových vzťahov. Aj v dôsledku takéhoto potenciálneho scenára zákonodarca sprísnil podmienky na určenie obdobia ako rozhodujúceho obdobia na výmeru nemocenských dávok práve na strane poistnej kategórie zamestnanca. Je to najmä požiadavka nepretržitosti trvania poistného vzťahu na nemocenskom poistení a zaplatenia poistného v minimálnom rozsahu 90 dní pred vznikom sociálnej udalosti a pre prípad jej nesplnenia určenie nemocenskej dávky iba zo sumy odmeny poberanej z danej dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru za predpokladu, ak je suma odmeny nižšia ako minimálny vymeriavací základ, z ktorého sa inak určuje suma nemocenskej dávky poskytovaná v porovnateľnej situácii zamestnancovi v pracovnom pomere alebo obdobnom pracovnom vzťahu.

Pokiaľ ide o povinnú participáciu fyzickej osoby výlučne na dôchodkovom poistení, ktorá je postavení zamestnanca na základe pracovného pomeru a súčasne aj na základe jednej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, tak jej opodstatnenosť nevyklúčujeme, nakoľko takáto fyzická osoba si môže zvýšiť kvalitu budúcich dôchodkových práv. Uvedené by bolo možné aplikovať aj vo vzťahu k výlučnému dôchodkovému poisteniu fyzických osôb vykonávajúcich činnosť na základe dohody o vykonaní práce a dohody o pracovnej činnosti za predpokladu, že tieto osoby dosahujú z týchto dohôd taký príjem, ktorý je v určitom predvídanom čase (v dôchodkovom systéme je to obdobie jedného roka, t. j. 365 dní poistenia) spôsobilý podporiť kvalitu budúceho nadobúdaného dôchodkového práva primeraného prostredníctvom získania kvalitatívne vyššieho „dôchodkového“ výpočtového parametra tzv. osobného mzdového bodu (OMB)<sup>19</sup>. Práve z definičného vymedzenia OMB-u plynie opodstatnenosť obligatórnej participácie na dôchodkovom poistení u tých fyzických osôb, ktoré na základe dlhodobejšieho výkonu činnosti na základe dohody o vykonaní práce alebo dohody o pracovnej činnosti dosahujú v priemernom mesačnom vyjadrení príjem na úrovni priemernej mesačnej mzdy v hospodárstve SR, od ktorej sa nepriamo odvodzuje aj primeranosť hmotného zabezpečenia v starobe a v aplikačnej rovine aj výmera základnej dôchodkovej dávky. Takým príjmom ale nie je príjem fyzickej osoby vykonávajúcej činnosť na základe dohody o vykonaní práce alebo dohody o pracovnej činnosti, a ani dohody o brigádnickej práci študentov, ktorý je nižší ako suma minimálneho vy-

<sup>19</sup> Dopĺňame, že osobný mzdový bod vyjadruje pomer medzi osobným vymeriavacím základom (t. j. ročným príjmom z ktorého platil poistenec poistné na dôchodkové poistenie) a sumou všeobecného vymeriavacieho základu (t. j. 12 – násobku priemernej mesačnej mzdy v hospodárstve SR) za príslušný kalendárny rok.

meriavacieho základu zamestnanca v pracovnom pomere odmeňovaného na minimálnej úrovni (*minimálnou mesačnou mzdou alebo minimálnou mzdou za odpracovanú hodinu*) za rozhodujúce obdobie, ktorým je (predchádzajúci) kalendárny mesiac.

Nepravidelný príjem „dohodára“ (vrátane statusových skupín poberateľov dôchodkových dávok a žiakov a študentov), ktorý nie je v rovnakom čase aj v pracovnom pomere, a ktorý je nižší ako suma minimálneho vymeriavacieho základu zamestnanca v pracovnom pomere nepredstavuje pre „dohodára“ fakticky žiadnu kvalitu v získavaní budúcich dôchodkových práv.

Na základe doteraz uvedeného sa natíska čiastkový hodnotiaci záver je zjavné, že zákonodarca pri snahe o čiastkové zapojenie fyzických osôb vykonávajúcich činnosť na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru do systémov sociálnej ochrany okrem poisťno-akumulačných snáh s cieľom zaistenia ich finančnej udržateľnosti bol nútený preniesť ich osobitný charakter ako atypických pracovnoprávných vzťahov aj do právnej úpravy predovšetkým systému sociálneho poistenia.

Z porovnania sociálnoprávneho postavenia fyzických osôb vykonávajúcich činnosť na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru oproti skupine zamestnancov vykonávajúcich činnosť na základe pracovného pomeru vyvodzujeme záver, že fyzické osoby vykonávajúce činnosť na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru predstavujú skupinu fyzických osôb (resp. poisťencov) s nižšou úrovňou reálnej sociálnej ochrany, teda ide o skupinu poisťencov, ktorí prevažne do systému sociálneho poistenia (osobitne dôchodkového poistenia) len odvádzajú poisťné.

Z generálneho pohľadu sme názoru, že fyzické osoby vykonávajúce činnosť na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru majú podliehať obligatórnej participácii na systémoch sociálnej ochrany (menovite na nemocenskom poistení, dôchodkovom poistení a verejnom zdravotnom poistení), ale za inak kvalitatívne nastavených podmienok, ktoré efektívne vyselektujú krátkodobu trvajúce neret'azené dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru s dosahovaným príjmom, ktorý je z pohľadu efektívnej sociálno-poisťnej ochrany marginálny a až nepodstatný. Naznačené je možné dosiahnuť buď prostredníctvom zavedenia mechanizmu ročného zúčtovania pri definovaní príjmovej hranice z titulu uskutočnených dohôd<sup>20</sup>, pri prekročení ktorej vznikne fyzickej osobe výlučne povinná participácia na dôchodkovom poistení alebo prostredníctvom kvalitatívnych požiadaviek spojených so vznikom povinnej participácie na nemocenskom poistení, dôchodkovom poistení a verejnom zdravotnom poistení (a to predovšetkým definovaním požiadavky vymedzujúcej pojem „ret'azenia“ dohôd, požiadavky na dobu trvania konkrétnej dohody a napokon výšky odmeny (resp. príjmu) plynúceho z konkrétnej dohody).

---

<sup>20</sup> Dňa 23. októbra 2018 prijal slovenský zákonodarca zákon, ktorým sa s účinnosťou od roku 2021 zavádza platenie preddavkov poisťného na sociálne poistenie s ich následným ročným zúčtovaním v roku 2022. Schválené znenie zákona dostupné online na: <<https://www.nrsr.sk/web/Default.aspx?sid=zakony/zakon&MasterID=6832>>, navštívené dňa 25. októbra 2018.

## 2. DÔSLEDKY VÝKONU ZÁVISLEJ PRÁCE NA VZNIK NÁROKU NA VÝPLATU DÁVKY

Pojmové vymedzenie poisťnej kategórie zamestnanca a jej previazanie na zdaniteľné príjmy zo závislej činnosti plynúce zo širokého spektra právnych vzťahov malo a má svoj dosah aj na poberateľov dôchodkových dávok vykonávajúcich zárobkovú činnosť po vzniku nároku na dôchodkovú dávku, a osobitne poberateľov predčasných starobných dôchodkov. Od roku 2011 zákonodarca pristúpil k zavedeniu pravidla o zániku nároku na výplatu predčasného starobného dôchodku jeho poberateľovi po obdobie, v ktorom vykonával zárobkovú činnosť zakladajúcu mu dôchodkové poistenie, čo od roku 2011 zakladala spravidla každá zárobková činnosť uskutočňovaná v legálnom právnom vzťahu, odhliadnuc od obchodnoprávných vzťahov. Nezriedka sa vyskytujú situácie malých (až nepatrných) príjmov s dohodnutou nepravidelnosťou ich vyplácania, ktoré spôsobujú zánik nároku na výplatu predčasného starobného dôchodku jeho poberateľovi, ktorý je iba v menšom rozsahu zárobkovo činný. Súčasne tento malý príjem nepostačuje takémuto dôchodcovi hrať si životné potreby. Uvedené pravidlo bolo vo vzťahu k dosahovanému nepatrnému a nepravidelnému príjmu zo závislej činnosti a aj v kontexte ochrany pasívneho volebného práva (*sťažovateľa, ktorý poberal odmenu za výkon poslanca v obecnom zastupiteľstve v sume 32,79 € za jedno zasadnutie zastupiteľstva určenú v Zásadách odmeňovania poslancov*) podrobené ústavnému prieskumu, pričom Ústavný súd SR nezistil arbitrárnosť a svojvôľu v odôvodnení rozsudku Najvyššieho sudu SR, ktorý by zasiahol do sťažovateľovho základného práva na spravodlivý súdny proces, čím potvrdil rozsudok Najvyššieho súdu SR<sup>21</sup>. Najvyšší súd SR v danej veci (*sp. zn. 10So/54/2013 zo dňa 28. mája 2014*) konštatoval, že poslanec obecného zastupiteľstva s priznaným predčasným starobným dôchodkom poberajúci nepravidelnú odmenu za výkon tohto mandátu, i napriek jeho vyhláseniu o bezodplatnom výkone mandátu poslanca, sa považuje za zamestnanca s právom na nepravidelný príjem zo závislej činnosti, ktorý mu zakladá povinné dôchodkové poistenie po obdobie výkonu mandátu poslanca. Následne mu podľa § 67 ods. 4 a 5 zákona o sociálnom poistení po období povinného dôchodkového poistenia zaniká nárok na výplatu predčasného starobného dôchodku. Obdobný skutkový stav bol prejedávaný na krajských súdoch, ale pre pochybnosti o existencii vyplácania odmien a následného vzniku povinného dôchodkového poistenia (žalobcu) súdy dané veci vrátili odporkyni (Sociálnej poisťovni) na ďalšie konanie, v ktorom má úplne a presne zistiť skutočný stav vecí<sup>22</sup>.

Iným prípadom, ktorého spornosť vychádza z nejednoznačne legálne vyjadreného zámeru zákonodarcu, je súbeh výkonu zárobkovej činnosti (*spravidla závislej činnosti*) s právom na pravidelný mesačný príjem zakladajúci povinné nemocenské poistenie a nároku na výplatu materského.

Aktuálny výkladový prístup Sociálnej poisťovne k tejto problematike uvádza vo svojom zverejnenom stanovisku, z ktorého vyplýva, že „nárok na výplatu materského zamestnankyňa stratí, ak by mala príjem z toho istého pracovnoprávneho vzťahu, z kto-

<sup>21</sup> Pozri uznesenie Ústavného súdu SR II. ÚS 888/2014 zo dňa 11. decembra 2014.

<sup>22</sup> Rozsudok Krajského súdu Banská Bystrica sp. zn. 20Sd/380/2014 zo dňa 22. júla 2015 a rozsudok Krajského súdu Prešov sp. zn. 5Sd/73/2015 zo dňa 28. júla 2016.

*rého jej vznikol nárok na materské“<sup>23</sup>. Súčasne Sociálna poisťovňa dodáva, že „Ak sa zamestná na dohodu, ak počas poberania dávky materské uzatvorí iný pracovnoprávny vzťah u iného alebo aj pôvodného zamestnávateľa, výplatu dávky materské jej táto skutočnosť neohrozí. Materské neohrozí ani príjem od jej zamestnávateľa, ktorý sa viaže na obdobie pred nástupom na materskú.“*

V ďalšom zverejnenom stanovisku Sociálna poisťovňa len opakuje už uvedené a dodáva „Ak nejde o zamestnankyňu, ale o povinne poistenú samostatne zárobkovo činnú osobu alebo o dobrovoľne nemocensky poistenú osobu, Sociálna poisťovňa podmienku absencie príjmu neskúma, u týchto skupín osôb nie je totiž absencia príjmu podmienkou priznania nároku na materské“<sup>24</sup>.

Tento prístup Sociálnej poisťovne je v priamom rozpore s viacerými znakmi nemocenských dávok a so všeobecnou požiadavkou na priznanie nemocenských dávok. Podľa § 30 písm. b) zákona o sociálnom poistení nárok na nemocenskú dávku (aj materské) vzniká, ak zamestnanec nemá príjem, ktorý sa považuje za vymeriavací základ na platenie poistného (*na nemocenské poistenie*) s výnimkou príjmu, ktorý sa poskytuje z iného dôvodu než za vykonanú prácu, a to za obdobie trvania dôvodu na poskytnutie materského.

Uvedené zákonné ustanovenie jasne vylučuje súbeh dosahovania (pravidelného) zdaniteľného príjmu zo závislej činnosti zamestnankyne a nároku na výplatu materského. Účelom poskytovania nemocenských dávok pokrývajúcich sociálne udalosti kryté systémom nemocenského poistenia je čiastočne zmierniť stratu príjmu v dôsledku negatívneho pôsobenia danej sociálnej udalosti na socio-ekonomické postavenie chránenej osoby<sup>25</sup>, ktorou je v tomto prípade tehotná poistenkyňa nemocenského poistenia a matka do konca 9 mesiaca po pôrode. Prístupom Sociálnej poisťovne je tento účel materského značne spochybný.

Na podporu nášho postoja podporne poukazujeme aj na jasne realizovaný zámer zákonodarcu zvyšovať výmeru materského na úroveň „čistého“ príjmu poistenkyne, ktorý dosahovala pred vznikom nároku na materské, t. j. dávková výmera materského sa od mája 2017 zvýšila zo 65 % na 75 % denného vymeriavacieho základu, ktorý zjednodušene predstavuje podiel súčtu príjmov, z ktorých poistenkyňa platila poistné v určitom rozhodujúcom období a počtu dní tohto obdobia, za ktoré mala povinnosť platiť poistné (na nemocenské poistenie).

Ďalším argumentom je právno-teoretický poznatok o rovnakom prístupe k nemocenským dávkam z hľadiska posudzovania podmienok ich priznania a výplaty (resp. realizácie ich dávkových schém) na základe rovnakých požiadaviek a pravidiel za pred-

<sup>23</sup> <<http://www.socpoist.sk/aktuality-prijmy-pocas-materskej-nemusia-ohrozit-poberanie-tejto-davky-/54926c>>, navštívené dňa 10. októbra 2018.

<sup>24</sup> Rovnaké stanovisko Sociálnej poisťovne k tejto problematike je zverejnené na: <[http://www.socpoist.sk/31/361s?prm2=60657&sword=&insurance\\_kind=209&target\\_group=0&life\\_sit=0&kriterium=all&page=2](http://www.socpoist.sk/31/361s?prm2=60657&sword=&insurance_kind=209&target_group=0&life_sit=0&kriterium=all&page=2)>, zo dňa 11. októbra 2018.

<sup>25</sup> Tento účel nemocenských dávok sa najzreteľnejšie prejavuje v ich limitovanej percentuálnej výmere z denného vymeriavacieho základu, alebo v českej právnej úprave zmenou denného vymeriavacieho základu prostredníctvom nastavenia redukčných hraníc. Pozri TRÖSTER, P. a kol. *Právo sociálneho zabezpečení*. 6. preprac. vydanie. C. H. Beck, Praha 2013. s. 116. ISBN 987-80-7400-473-5. Pozri MATLÁK, J. a kol. *Právo sociálneho zabezpečenia*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2012. S. 119. ISBN 978-80-7380-403-9.



pokladu ich rovnakého alebo podobného účelu. Argumentom a contrario z uvedeného právno-teoretického poznatku a jeho analógiou založenou na uvedenom stanovisku Sociálnej poisťovne by vo vzťahu k poskytovaniu napríklad nemocenského vyplývalo, že dočasne práceneschopný poistenec (zamestnanec) môže vykonávať zárobkovú činnosť mimo pracovnoprávneho vzťahu, z ktorého realizácie bol zákonným spôsobom ospravedlnený po období trvania dočasnej pracovnej neschopnosti. Teda v konečnom dôsledku by v takto hypotetickej situácii neporušoval výkonom zárobkovej činnosti lekárom nariadený liečebný režim a následne by mu v dôsledku zistenia porušenia liečebného režimu nezanikol nárok na výplatu nemocenského po období najviac 30 dní trvania dočasnej pracovnej neschopnosti.

Ďalej je potrebné poukázať aj na skutočnosť, že ak žena poberajúca materské začne vykonávať zárobkovú činnosť, čo aj s právom na nepravidelný príjem zo závislej činnosti v pracovnoprávnom vzťahu (čo jej založí povinné dôchodkové poistenie), tak stráca postavenie poistenca štátu na účely dôchodkového poistenia, t. j. štát za ňu neplatí poistné na dôchodkové poistenie počas poberania materského (§ 128 ods. 5 v spojitosti s 15 ods. 1 písm. c) zákona o sociálnom poistení). Ak by z takejto zárobkovej činnosti poberala príjem zo závislej činnosti nižší ako je polovica priemernej mesačnej mzdy v hospodárstve SR, tak by jej sociálna ochrana bola nižšia než akú poskytuje štát svojim poistencom na účely získavania ich budúcich dôchodkových práv.

Pri hlbšej systémovej analýze tejto problematiky nachádzame ešte jeden argument, ktorý o nedostatočnom legislatívnom vyjadrení dávkovej schémy materského a prípadnej systémovej chybe v prepojení medzi systémom nemocenského poistenia a systémom štátnych sociálnych príspevkov určených na podporu starostlivosti a výchovy dieťaťa.

Dávková schéma materského a súčasne aj nárok na výplatu materského vyžadujú preukázanie podmienky starostlivosti o narodené dieťa, pričom úroveň tejto starostlivosti zákonodarca bližšie nedefinuje, či už na úroveň riadnej starostlivosti alebo osobnej a celodennej starostlivosti. Použitím analógie legis pri vymedzení úrovne starostlivosti o novorodenca je možné aplikovať úroveň riadnej starostlivosti u jednej zo skupín poistencov štátu na účely dôchodkového poistenia, ktorú zákonodarca podľa § 15 ods. 1 písm. c) zákona o sociálnom poistení vymedzuje ako ekonomicky neaktívnu fyzickú osobu s trvalým pobytom na území SR, ktorá sa **riadne stará** o dieťa do 6 rokov veku. Obsahové vymedzenie riadnej starostlivosti u tejto skupiny poistencov štátu starajúcich sa o dieťa zákonodarca reguluje legislatívno-technickým odkazom na právnu úpravu poskytovania rodičovského príspevku. Ustanovenie § 3 ods. 3 a 4 zákona č. 571/2009 Z. z. o rodičovskom príspevku okrem obsahového vymedzenia riadnej starostlivosti o dieťa vyjadruje vzťah oprávnenej osoby k zaisťovaniu riadnej starostlivosti o dieťa, a to v osobnej forme alebo v náhradnej forme prostredníctvom plnoletej fyzickej osoby alebo právnickej osoby.

Z uvedenej snahy o prepojenie systému nemocenského poistenia a systému štátnych sociálnych príspevkov na podporu starostlivosti a výchovy dieťaťa, kde je premostovacím prvkom krytie rovnakej sociálnej udalosti, je zjavný systémový nedostatok založený iným účelom materského (nemocenskej dávky) a stanovenej kvalitatívnej úrovne starostlivosti o dieťa v období od pôrodu až do 3 rokov veku, resp. 6 rokov veku dieťaťa, ak má dieťa dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav, na účely poskytovania rodičovského príspevku.

Preto zastávame názor, že tento zreteľný systémový „pat“ vyrieši iba legislatívny zásah zákonodarcu, ktorý buď „potvrdí“ vyššie uvedený prístup Sociálnej poisťovne s následkom iného postavenia materského voči ostatným nemocenským dávkam, alebo legislatívne precizuje úroveň starostlivosti na účely poskytovania materského, a tak ju definične oddelí v rámci totožnej sociálnej udalosti voči nadväzujúcemu poskytovaniu rodičovského príspevku v rámci tej istej sociálnej udalosti.

Napokon k uvedenej nesystémovosti medzi systémom nemocenského poistenia a štátnych sociálnych príspevkov dodávame, že tá vznikla zmenou prístupu zákonodarcu k situácii výkonu zárobkovej činnosti oprávnenou osobou, ktorej vznikol nárok na výplatu rodičovského príspevku, a to zákonom č. 571/2009 Z. z. účinným od 1. januára 2010. Právna úprava účinná do konca roka 2009 totiž zakotvovala v definičnom vymedzení riadnej starostlivosti o dieťa ako jednej z požiadaviek na vznik nároku na výplatu rodičovského príspevku osobne (rodičom) poskytovanú starostlivosť dieťaťu v záujme jeho fyzického a psychického vývinu, pričom exemplifikatívnym spôsobom túto úroveň starostlivosti obsahovo vymedzovala.

### 3. NÁSLEDKY SUBSUMPCIE KONATEĽA A SPOLOČNÍKA SPOL. S R.O. POD POISTNÚ KATEGÓRIU ZAMESTNANCA

V tejto časti analyzujeme špecifiká odvodovej participácie konateľa (a aj spoločníka) spol. s r.o. vrátane situácie vyplatenia podielu na zisku, pričom odhliadame od ďalšieho vznikajúceho teoreticko-aplikačného problému založeného nálezom Ústavného súdu ČR (sp. zn. I ÚS 190/15 zo dňa 13. septembra 2016) a z neho argumentačne vychádzajúcim rozsudkom Najvyššieho súdu ČR (sp. zn. Cdo 4831/2017) o možnosti člena štatutárneho orgánu obchodnej spoločnosti dojednať (*napr. v manažerskej zmluve*) podriadenie činností (ktoré nemajú podľa obchodnoprávných predpisov kogentnú povahu) pracovnoprávnemu režimu výkonu závislej práce podľa Zákonníka práce, čo podnietilo diskusiu o tejto problematike aj v slovenských odborných kruhoch<sup>26</sup>. Vzhľadom na uvedené predstavíme aj situáciu odvodovej participácie konateľa spol. s r.o., ktorý je súčasne aj v pracovnom pomere, a teda zamestnancom spol. s r.o.

Právna úprava systému sociálneho poistenia účinná od 1. januára 2011, ktorá zaviedla priame prepojenie medzi zárobkovou činnosťou poisťnej kategórie zamestnanca a daňového vymedzenia príjmu zo závislej činnosti spôsobila, že konatelia a spoločníci spoločností s ručením obmedzením sa považujú na účely sociálneho poistenia a verejného zdravotného poistenia za zamestnanca. Táto zmena právnej úpravy spôsobila, že konateľ a spoločník spol. s r.o. majú rôznu úroveň obligatórnej (zákonnej) sociálnej ochrany v poisťovacom systéme, ktorú dokážu meniť vlastným rozhodovaním sa, keďže konateľ je v postavení štatutárneho orgánu a súčasne môže byť aj spoločníkom spol. s r.o. a ďalej aj v situácii jednoosobovej spol. s r.o..

<sup>26</sup> Pozri k tomu BARANCOVÁ, H. *Zamestnanec, štatutár a spoločník v pracovnom práve*. Praha: Leges, 2018. s. 84–87. ISBN 978-80-7502-300-1. a za oblasť obchodného práva CSACH, K. Súbbeh výkonu funkcie člena štatutárneho orgánu a pracovného pomeru – revolúcia na obzore? (k nálezmu Ústavného súdu ČR z 13. septembra 2016). In: *Súkromné právo*. ISSN 1339-8652, 2017, roč. 3, č. 1, s. 2–8.

V základnej situácii, ak konateľ spol. s r.o. (zároveň môže a aj nemusí byť spoločníkom) nepoberá odmenu za výkon tejto funkcie, tak neparticipuje na systémoch sociálneho poistenia. V prípade systému zdravotného poistenia vzhľadom na jeho osobitnú existenciu trvania poistného vzťahu a absolútnu solidaritu vyžadujúcu plnenie odvodovej povinnosti v každom období života poistenca (či priamu alebo suplovanú spravidla štátom) je konateľ v postavení samoplatiteľa poistného na verejné zdravotné poistenie<sup>27</sup>.

Opačnou situáciou a častejšou je poberanie odmeny za výkon funkcie konateľa. Je potrebné rozlíšiť, či má konateľ právo na pravidelnú mesačnú odmenu alebo nie (*pri určovaní pravidelnosti mesačného zdaniteľného príjmu zo závislej činnosti je rozhodujúce zmluvné zakotvenie práva na pravidelný príjem s mesačnou splatnosťou, nie jeho zúčtovanie či faktická výplata*)<sup>28</sup>. Ak konateľ pravidelne mesačne poberá odmenu, tak má odvodové zaťaženie rovnaké ako „klasický“ zamestnanec v pracovnom pomere. Ak je nepravidelne odmeňovaný za výkon funkcie konateľa, tak výlučne obligatórne participuje na dôchodkovom poistení<sup>29</sup>, pričom ale spol. s r. o. aj keď má postavenie zamestnávateľa, tak neplatí úrazové a garančné poistenie a teda nie je úrazovo a garančne poistená (dôvodom je charakter obchodno-záväzkového vzťahu medzi konateľom a spol. s r.o. nezlučiteľný s účelom uvedených poistení). Osobitne dodávame, že ak je konateľovi s.r.o. vyplatená (nepravidelná) odmena počas kalendárneho roka, tak podľa § 139b ods. 2 zákona o sociálnom poistení sa suma tejto odmeny rozpočíta medzi jednotlivé mesiace trvania tohto poistného vzťahu na dôchodkovom poistení v poslednom (aktuálnom) roku až do mesiaca, ktorý predchádza mesiacu výplaty odmeny, a to až do dosiahnutia sumy maximálneho vymeriavacieho základu na platenie poistného<sup>30</sup>. Tento právny stav vytvára **možnosť úniku z plnenia odvodovej povinnosti** v situácii vyplatenia vysokej odmeny prevyšujúcej sumu maximálneho vymeriavacieho základu na platenie poistného do systémov sociálneho poistenia v prvý mesiac nasledujúceho kalendárneho roka (a rozhodnúť o ich vyplatení možno aj na konci predchádzajúceho roka). Tento prístup o úniku z plnenia odvodovej povinnosti je taktiež aplikovateľný na vysokopríjmové skupiny zamestnancov<sup>31</sup>.

<sup>27</sup> Samoplatiteľ poistného na verejné zdravotné poistenie je osobou, ktorá nemá postavenie zamestnanca, ani SZČO a ani poistenca štátu, pričom jej odvodová povinnosť predstavuje 14 % z polovice priemernej mesačnej mzdy v hospodárstve SR platnej pred dvoma rokmi (pre rok 2018 je to suma 63,84 € určená ako 14 % (912/2)). Polovičná percentuálna sadzba sa vzťahuje na platiteľov poistného so zdravotným postihnutím (či v postavení invalidnej osoby alebo fyzickej osoby s ťažkým zdravotným postihnutím).

<sup>28</sup> Túto interpretáciu podporuje aj stanovisko Sociálnej poisťovne: „*Za zamestnanca v právnom vzťahu, ktorý mu zakladá právo na nepravidelný príjem, sa považuje konateľ, ak nemá právo na príjem zo závislej činnosti pravidelne za každý kalendárny mesiac, ale napr. jednorazovo raz ročne, raz štvrtročne, raz za dva mesiace.*“ Dostupné online na: <[https://www.socpoist.sk/poradna-pre-eu/1232s?prm2=47630&sword=&insurance\\_kind=0&target\\_group=0&life\\_sit=0&kriterium=all&page=24&set\\_subframe=blind](https://www.socpoist.sk/poradna-pre-eu/1232s?prm2=47630&sword=&insurance_kind=0&target_group=0&life_sit=0&kriterium=all&page=24&set_subframe=blind)>, navštívené dňa 29. septembra 2018.

<sup>29</sup> Poistné na dôchodkové poistenie sa skladá z poistného na starobné poistenie (4 % zo sumy odmeny platí konateľ a 14 % zo sumy odmeny spol. s r.o.), poistného na invalidné poistenie (po 3 % zo sumy odmeny tak konateľ ako aj spol. s r.o.) a poistné do rezervného fondu solidarity (4,75 % iba spol. s r.o.).

<sup>30</sup> Schéma definujúca maximálny vymeriavací základ na platenie poistného je 7-násobok priemernej mesačnej mzdy v hospodárstve SR platnej pred dvoma rokmi, čo pre rok 2018 znamená hranicu 6383 € a pre rok 2019 hranicu 6678 €.

<sup>31</sup> Uvedená možnosť zákonodarcom tolerovaného úniku z pod „plnej“ odvodovej povinnosti na účely sociálneho poistenia je už dlhšie predmetom odborných diskusií. Napr. pozri úvod článku dostupného online na: <<https://www.iness.sk/sk/ročne-zuctovanie-moze-priniest-nespravodlivosť-trend>>, navštívené dňa 5. 9. 2018.

Na účely platenia poistného na zdravotné poistenie z vyplatenej nepravidelnej odmeny konateľovi sa odvodová situácia komplikuje. Z vyplatenej odmeny za daný mesiac platí konateľ a aj spol. s r.o. ako zamestnávateľ preddavky na zdravotné poistenie a v mesiacoch, v ktorých nemá konateľ právo na odmenu sa považuje za samoplatiteľa poistného na zdravotné poistenie. Takto zákonodarcom navodený právny stav vytvára priestor pre špekulatívne správanie, keďže konateľ je kompetenčne spôsobilý navodiť veľmi nízku sumu odmeny vyplácanú pravidelne, čím „obíde“ zákonodarcom určenú minimálnu sumu preddavku na zdravotné poistenie, ktorú by musel odvádzať v postavení samoplatiteľa poistného a aj v porovnaní s „klasickým“ zamestnancom odmeňovaným v pracovnom pomere minimálnou mzdou (v roku 2018 je to mesačná minimálna mzda 480 € pre 1. stupeň náročnosti práce a minimálna hodinová je 2,759 € pre 1. stupeň náročnosti práce; v roku 2019 je mesačná minimálna mzda 520 € a minimálna hodinová mzda pre 1. stupeň náročnosti práce 2,989 €). A v konečnom dôsledku má konateľ v takto navodenom stave vyplácania „nízkych odmien“ nárok na rovnakú úroveň (kvalitu) poskytovanej zdravotnej starostlivosti ako iní poistenci, ktorí riadne platia poistné na zdravotné poistenie zo svojich miezd a platov či iných druhov príjmov zo závislej činnosti.

Keďže v posledne uvedených dvoch situáciách konateľovi spol. s r.o. vzniká povinné poistenie v systémoch sociálneho poistenia, tak je potrebné určiť vznik/zánik poistného vzťahu u konateľa s pravidelnou alebo nepravidelnou vyplatenou odmenou, pričom rozhodujúcou skutočnosťou je deň zápisu vykonávania funkcie do obchodného registra<sup>32</sup>. Uvedený interpretačný prístup potvrdzuje aj stanovisko Sociálnej poisťovne, podľa ktorého *„Konateľ (a aj spoločník) spol. s r.o. nadobudne postavenie zamestnanca na účely sociálneho poistenia iba v prípade, ak mu vznikne právny vzťah konateľa alebo spoločníka zápisom do obchodného registra, a zároveň, ak mu určitý úkon (napríklad mandátna zmluva, zmluva o výkone funkcie) zaručuje právo na príjem zo závislej činnosti za prácu konateľa alebo spoločníka. Pritom nie je rozhodujúce, či spoločník alebo konateľ má odmenu skutočne vyplatenú. Dôležité je, že má právo na tento príjem.“*<sup>33</sup>. Špecificky by sa postupovalo v prípade, ak konateľ vykonáva funkciu bez nároku na odmenu a valné zhromaždenie spoločnosti by prijalo rozhodnutie o priznaní jednorazovej odmeny konateľovi. V takom prípade by konateľovi vzniklo povinné dôchodkové poistenie zamestnanca prijatím rozhodnutia valného zhromaždenia.

V systéme (verejného) zdravotného poistenia uvedené nie je potrebné skúmať, keďže poistný vzťah vzniká spravidla narodením a končí smrťou, a teda dochádza len k zme-

<sup>32</sup> V súvislosti s určovaním vzniku a zániku poistného vzťahu (vzťahov) v systémoch sociálneho poistenia bolo v určitých kruhoch diskutabilné, či poistný vzťah vzniká vznikom právneho vzťahu, ktorý zakladá právo na takýto príjem ale až faktickým vyplatením príjmu či vzdaním sa nároku na príjem/odmenu. Pozri rozsudok Krajského súdu Banská Bystrica sp. zn. 20Sd/380/2014 zo dňa 22. júla 2015. V tomto rozsudku sú dôvody, že „pre vznik a trvanie postavenia zamestnanca s nepravidelným príjmom na účely dôchodkového poistenia nepostačuje sama o sebe skutočnosť, že osoba je v právnom vzťahu, ktorý jej zakladá právo na nepravidelný príjem bez ohľadu na to, že či sa (tohto) práva vzdala alebo nie, ktorá zastáva odporkyňa“. A následne dodáva, že „podľa názoru súdu pre splnenie podmienky postavenia zamestnanca, okrem právneho vzťahu je potrebné naplniť aj materiálny obsah tohto vzťahu“. Tento ojedinelý judikatórny prístup bol ale odmietnutý rozsudkom Najvyššieho súdu SR sp. zn. 10So/54/2013 z 28. mája 2014 aj uznesením Ústavného súdu SR II. ÚS 888/2014 zo dňa 11. decembra 2014.

<sup>33</sup> Dostupné online na: <[https://www.socpoist.sk/poradna/326s?prm2=55322&sword=&insurance\\_kind=260&target\\_group=0&life\\_>](https://www.socpoist.sk/poradna/326s?prm2=55322&sword=&insurance_kind=260&target_group=0&life_>), navštívené dňa 10. septembra 2018.

ne platiteľa poistného, ak napríklad v predchádzajúcom roku nemal konateľ vyplatenú žiadnu odmenu alebo bol v evidencii uchádzačov o zamestnanie. Uvedené vo vzťahu k vyplatenej odmene obdobne platí aj pre spoločníka spol. s r.o.

Predposlednou skutkovou situáciou je variant, že konateľ (*bez ohľadu či je alebo nie je spoločníkom*) s právom na vyplatenie (resp. pravidelné vyplácanie) odmeny nadobudne postavenia zamestnanca z titulu uzatvorenia pracovnoprávneho vzťahu. V tejto situácii sa na účely participácie v systéme sociálneho poistenia posudzuje každý právny vzťah regulujúci tak postavenie konateľa ako aj postavenie zamestnanca samostatne, pričom pravidelnosť odmeny a mzdy bude rozhodujúca na posúdenie rozsahu odvodovej participácie v sociálnom poistení. Vo verejnom zdravotnom poistení má fyzická osoba s vyplácanou odmenou konateľa spol. s r.o. a s vyplácanou pracovnoprávnou mzdou (odmenou) vždy postavenie zamestnanca bez potreby ďalšieho rozlišovania postavenia.

Napokon uvádzame právne riešenie situácie vyplatenia podielu na zisku (*poznáme-návame, že dividenda nie je príjmom zo závislej činnosti*) konateľovi, ktorému je vyplatená (resp. pravidelne vyplácaná) odmena a ktorý je buď aj spoločníkom spol. s r.o. alebo ním nie je. Ak **konateľ nie je spoločníkom spol. s r.o., tak vyplatený podiel na zisku** podlieha podľa § 138 ods. 1 zákona o sociálnom poistení odvodovej povinnosti, a to len na účely dôchodkového poistenia za predpokladu, že konateľ má právo len na nepravidelne vyplácanú odmenu; inak aj na účely nemocenského poistenia a poistenia v nezamestnanosti. Ak **konateľ vo vyššie uvedenom skutkovom postavení je spoloč-níkom spol. s r.o., tak vyplatený podiel na zisku** nepodlieha odvodovej povinnosti na účely sociálneho poistenia. Ak konateľ nemá právo na vyplatenie/vyplácanie odmeny a je mu vyplatený podiel na zisku, je právne irelevantné či má postavenie spoločníka a podiel na zisku v absolútnom vyjadrení nepodlieha odvodovej povinnosti na účely sociálneho poistenia. Ak je spoločníkovi spol. s r.o. vyplatený podiel na zisku, tak tento podiel na zisku nezakladá odvodovú povinnosť na účely sociálneho poistenia. Poznávame, že podiel na zisku vyplatený z účtovného roka 2017 nepodlieha odvodovej povinnosti na účely zdravotného poistenia (*bližšie k tomu pozri poznámku pod čiarou č. 7*).

Dodávame, že ak konateľ spol. s r.o. je aj spoločníkom a poberá odmenu za vý-kon funkcie konateľa a aj odmenu spoločníka na základe práva na odmenu (zakotvenú v spoločenskej zmluve), tak každý právny vzťah regulujúci jeho postavenie konateľa a postavenie spoločníka s právom na odmenu sa posudzuje na účely participácie v systéme sociálneho poistenia samostatne. Vo verejnom zdravotnom poistení má fyzická osoba s vyplácanou odmenou tak pre spoločníka a ako aj konateľa spol. s r.o. vždy postavenie zamestnanca bez potreby rozlišovania postavenia v spoločnosti.

Na komplikovanú a obtiažne prehľadnú právnu úpravu poistno-odvodovej partici-pácie konateľa (a aj spoločníka) spol. s r.o. s právom na výplatu nepravidelnej odmeny (príp. podielu na zisku) musela zareagovať aj právna úprava dávkových vzťahov dô-chodkového poistenia. Podľa § 60 ods. 6 zákona o sociálnom poistení nie je hodnoteným obdobím dôchodkového poistenia na účely výmery dôchodkovej dávky obdobie dôchodkového poistenia zamestnanca, v ktorom nemal vymeriavací základ na platenie poistného. Toto pravidlo reflektujúce na prevalenciu zásluhovosti pri výmere dôchodko-vých dávok predstavuje v tomto prípade opodstatnené zníženie úrovne sociálnej ochrany,

ktorú by ale mohol zákonodarca de lege ferenda zmierniť zakotvením možnosti doplatenia poistného na dôchodkové poistenie s účinkom ex tunc ako tak urobil už v štyroch taxatívne vymedzených prípadoch (*uvedených v § 142 ods. 3 zákona o sociálnom poistení*).

## ZÁVER

Súčasný pracovnoprávny prístup k identifikácii znakov závislej práce sa odvíja od pojmových znakov „typického“ zamestnanca (vyvodzovaných z materiálnych okolností jej výkonu), ktoré bez vážnych pochybností určia v spoločenských vzťahoch realizujúcich právo na (*závislú*) prácu také indikátory, ktoré oddelia výkon závislej práce od iných samostatných foriem výkonu práce. Tento prístup sa preberá aj do výstavbových prvkov systémov sociálnej ochrany, a to previazaním účasti (resp. participácie) vo všeobecných systémoch sociálnej ochrany pokrývajúcich podstatnú časť katalógu sociálnych udalostí<sup>34</sup> s výkonom najvýznamnejších druhov zárobkovej činnosti<sup>35</sup>, ktorou rozhodne je závislá práca reprezentovaná určitými skupinami zamestnancov selektovanými podľa kritéria potreby zaručenia (primeranej) sociálnej ochrany. Tento výstavbový prístup sa vo vzťahu k osobnému rozsahu príspevkových systémov sociálnej ochrany SR aplikoval do konca roka 2010 a následne bol nahradený vo vzťahu k poistným kategóriám zamestnanca a samostatne zárobkovo činnnej osoby prepojením na daňovú klasifikáciu príjmov zo zárobkovej činnosti.

Rozsiahle a možno povedať až maximalistické zapojenie početných skupín fyzických osôb do príspevkovej (odvodovej) participácie na účely sociálneho poistenia a verejného zdravotného poistenia SR vykonané v období rokov 2011 až 2013 prinieslo, okrem vyššej poistnej akumulácie, nie zanedbateľné nedostatky, ktoré majú prevažne systémový a vecný charakter vo vzťahu k existujúcemu nastaveniu poistných ale aj dávkových vzťahov systému sociálneho poistenia.

V jadre príspevku bola analyzovaná pojmová redefinícia poistnej kategórie zamestnanca, ktorá priniesla „pseudo“ sociálnu ochranu (zakrývajúca iba snahu o vyššiu alokáciu poistného) fyzickým osobám vykonávajúcim prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru v podobe ťažkopádnej legislatívnej úpravy a neúčelnosti (*čo do výšky dosahovaného príjmu a čo do ich krátkodobosti s výnimkou ich „reľazenia/opakovania“*), ďalej systémový nedostatok v prepojení na dávkové vzťahy realizujúce výplatu materského a predčasného starobného dôchodku a napokon len obtiažne prehľadnú, v určitom aspekte plnenia odvodovej povinnosti verejného

<sup>34</sup> Minimálny rozsah katalógu sociálnych udalostí je obsiahnutý v Dohovore MOP č. 102 o minimálnej norme sociálneho zabezpečenia z roku 1952, ktorý bol publikovaný ako Oznámenie Federálneho ministerstva zahraničných vecí č. 461/1991 Zb. a pre ČSFR záväzný od 11. januára 1991 s výnimkou podpory v nezamestnanosti a dávok pri pracovných úrazoch a chorôb z povolania.

<sup>35</sup> Tento prezentovaný prístup podporujeme vymedzením okruhu chránených osôb pri jednotlivých sociálnych udalostiach zakotvených v dohovore MOP č. 102 alebo dohovore č. 128 o invalidných, starobných a pozostalostných dávkach z roku 1967, ktorý bol publikovaný ako Oznámenie Federálneho ministerstva zahraničných vecí č. 416/1991 Zb. a pre ČSFR je záväzný od 11. januára 1991 iba v jeho časti III.



zdravotného poistenia až špekulatívnu, právnu úpravu postavenia konateľ a (a aj spoločníka) spol. s r.o. ako obsahovej súčasti uvedenej poistnej kategórie.

Tieto nedostatky predznačujú neľahkú legislatívnu a systémovo-výstavbovú cestu pri zachovaní funkcií príspevkových systémov sociálnej ochrany, ktorá sa už v tomto období očakáva zo strany informačných technológií prostredníctvom ktorých sa začína uskutočňovať výkon (doterajšej) závislej práce. Už len jedna významná zmena, akou bolo definíčné previazanie poistnej kategórie zamestnanca na daňovú klasifikáciu príjmov zo závislej činnosti, dokázala vyvolať kontroverzie či nedostatky v nastavení a funkciách sociálnopoišťovacieho právneho vzťahu v podmienkach SR, čo potom možno očakávať od nastavení vyvolaných novými digitálnymi platformami výkonu zárobkovej činnosti, ktoré okrem iného oslabia aj súčasné bazálne znaky závislej práce. A súčasne nedostatky v systémove nastavení sociálnopoišťovacieho právneho vzťahu, v ktorom je subjektom osoba vykonávajúca činnosť na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru a konateľ spol. s r.o. (najmä ak nemá majetkovú účasť na spoločnosti), pritom nie sú vyvolané fenoménom nových informačných technológií, ale sú výsledkom nedoriešeného vzťahu medzi „typickým“ pracovným pomerom (výkonom závislej práce) a výkonom činností, ktoré sú na pomedzí výkonu závislej práce a podnikania (najmä obchodnoprávných vzťahov), a to minimálne v dôsledku voľnejšieho rozhodovania o niektorých dimenziách výkonu závislej práce. Je preto nevyhnutné pri vysporiadaní sa s uvedenou reláciou „klasický/typický“ zamestnanec a člen štatutárneho orgánu identifikovať a zohľadniť znaky nových zmiešaných (resp. digitálnych) foriem výkonu práce a vo výsledku zväziť vytvorenie modelu tzv. ekonomicky (resp. hospodársky) závislých osôb, s ktorým by sa spájala určitá (primeraná<sup>36</sup>) úroveň sociálnoprávnej ochrany týchto osôb. Rozhodne bude predmetom diskusie rozsah a forma participácie v príspevkových systémoch sociálnej ochrany vzhľadom na v niektorých prípadoch problematické objektivizovanie dosahovaného príjmu vrátane jeho prevažujúcej pravidelnosti (*obdobou tohto očakávaného stavu je v súčasnosti činnosť (výkonného) umelca a autora a ich odvodová participácia v sociálnom poistení v postavení samostatne zárobkovo činné osoby*).

V konečnom dôsledku slovenský zákonodarca prvý výrazný krok k verifikácii hospodárskej závislosti naznačenej novej kategórie „kvázi“ zamestnancov uskutočnil vyššie uvedenou redefiníciou poistnej kategórie zamestnanca spojenou s rovnako extenzívnym vymedzením zamestnávateľa. Ďalší krok, ktorým je zavedenie modelu ročného zúčtovania v systéme sociálneho poistenia (*od roku 2005 sa aplikuje vo verejnom zdravotnom poistení*), pripravil s predpokladanou účinnosťou od roku 2021. Zastrešenie určitou (primeranou) úrovňou sociálnej ochrany všetkých foriem pracovnoprávných vzťahov (vrátane kategórie zamestnancov platforiem) akcentuje vo svojej preambule a v zásade č. 12 Európsky pilier sociálnych práv<sup>37</sup> a aj samotná podstata a cieľ návrhu Odporú-

<sup>36</sup> K primeranosti sociálnej ochrany pozri aj bod č. 16 návrhu Odporúčania Rady o prístupe k sociálnej ochrane pre pracovníkov a samostatne zárobkovo činné osoby, keďže obsahuje generálne rámcové kritériá ako je dôstojná životná úroveň, dôstojný život, nadobudnutie vhodnej náhrady za stratu na príjme, ochrana pred prepadom do chudoby.

<sup>37</sup> Píler sociálnych práv bol vyhlásený a podpísaný Európskou komisiou, Európskym parlamentom a Radou EÚ dňa 17. novembra 2017 na Sociálnom summite pre spravodlivé pracovné miesta a rast v Göteborgu.

čania Rady o prístupe k sociálnej ochrane pre pracovníkov a samostatne zárobkovo činné osoby (COM(2018) 132 final). Oba zmienené dokumenty kladú na národného zákonodarcu náročnú úlohu monitorovať súčasnú dosiahnutú úroveň sociálnej ochrany zamestnanca a následne ju v prípade deformácie hospodárskymi (a aj technologickými) trendmi dorovnávať v prospech zaistenia primeranej sociálnej ochrany zamestnanca v každom druhu pracovnoprávneho vzťahu, čo v prípade miestami prekomplikovanej slovenskej právnej úpravy sociálnej ochrany určitých kategórií zamestnancov bude spojené s väčšími ťažkosťami.

doc. JUDr. Miloš Lacko, Ph.D.  
Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia  
Právnická fakulta Trnavskej univerzity v Trnave  
milos.lacko@gmail.com